



JAPAN LEGAL UPDATE

Corp. Tokyo Stock Exchange Introduces Disclosure System for Information about Advisors and Counselors

On August 2, 2017, the Tokyo Stock Exchange announced new amendments to the Guidelines for Corporate Governance Reports (the “Amendments”). Under the Amendments, a listed company may elect to describe, in a Corporate Governance Report submitted on or after January 1, 2018, certain information about any advisor or counselor (an “Advisor”) who has previously held the position of president, CEO or a similar position at such listed company. The information to be submitted may include the names, titles, positions, job descriptions, working arrangements (i.e., full-time or part-time) and terms and conditions between the listed company and the Advisors.

A former CEO of a Japanese listed company may remain at the company as an Advisor, even after he or she resigns from his or her position as CEO, and can influence the management of the company by providing instructions or advice to the management. Although this practice may not always be an advisable one, any information about an Advisor is not subject to any public disclosure because the

position of Advisor is not established under the Companies Act. There is, however, increasing criticism regarding the lack of transparency over the exercise of influence on the management of listed companies by Advisors whose information is not subject to public disclosure. Hence, the Amendments introduce a disclosure system for information about such Advisors.

Under the Amendments, the disclosure of information about an Advisor by a listed company is voluntary and not a mandatory requirement. Accordingly, even if a company has an Advisor, a listed company may choose not to describe any information about that Advisor in a Corporate Governance Report. That being said, if a listed company does not disclose any information about an Advisor without a justifiable reason, it is possible that its shareholders may request that the company explain its reasons for nondisclosure at the shareholders meeting or another venue, and/or the investors may negatively evaluate the corporate governance of the company as a result. Therefore, it is expected that the introduction of a disclosure system under the Amendments will further enhance the transparency over the corporate governance of Japanese listed companies.

Finance Enforcement Date of Amended Joint Real Estate Ventures Act Announced: On August 14, 2017, the Cabinet Order to Specify an Enforcement Date of the Amendment to the Act on Specified Joint Real Estate Ventures was promulgated. The amendment to the Act will come into force on December 1, 2017. For details, please see the [June 2017 issue](#) of this newsletter.

Labor Japan’s Ministry of Health, Labour and Welfare Discloses Implementation Status of Stress Check Test Program: On July 26, 2017, Japan’s Ministry of Health, Labour and Welfare (the “MHLW”) disclosed the status of the implementation of the stress check test program, which was introduced in December 2015 pursuant to an amendment to the Industrial Safety and Health Act. According to the information disclosed by the MHLW, approximately 83 percent of workplaces where employers were legally obliged to carry out stress check tests (workplaces continuously employing 50 or more employees) had conducted stress check tests. In announcing the status of the implementation, the MHLW is signaling its intention to fully implement the stress check test program. For details, please see the [December 2015/January 2016 issue](#) of this newsletter.

General IR Promotion Council Publishes Summary Opinion (Becoming a “Tourism Developed Country”): In accordance with the Act concerning Promotion of Development of Integrated Resort Areas that we first described in our [December 2016/January 2017 issue](#), the Council for the Promotion of the Development of Integrated Resort Areas (“IR Promotion Council”) was established to study and deliberate about the measures to be taken to promote of the development of integrated resort areas. On July 31, 2017, the IR Promotion Council, after numerous discussions, resolved and published the Summary Opinion (Becoming a “Tourism Developed Country”). This opinion includes some key information that will function as the basis of the draft bill of the Implementation Act concerning Development of Integrated Resort Areas (“IR Implementation Act”), which will be prepared in the future. For instance, the maximum number of areas to be approved by the government will be limited to two or three in the early stages. The exact procedures for deciding the areas to be approved, the timing of approvals, and other such matters currently are still unclear. Going forward, however, the integrated resort promotion headquarters will prepare the preliminary draft bill of the IR Implementation Act and proceed through the public comment procedure, and the draft bill will be submitted at the extraordinary Diet session in the fall. Thus, any future developments with respect to the draft bill should be closely monitored.



JAPAN LEGAL UPDATE

Corp.

東証における相談役・顧問等の開示制度の導入

平成 29 年 8 月 2 日、東京証券取引所は、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」記載要領の改訂を公表しました。これにより、上場会社は、平成 30 年 1 月 1 日以降に提出する同報告書において、代表取締役社長・CEO 等の経験者である相談役・顧問等について、その氏名、役職・地位、業務内容及び勤務形態・条件等を記載できるようになります。

日本の上場会社では、社長等を退任した後も、相談役・顧問等として会社に残り、経営陣に対する指導及び指示に基づき、一定の影響力を行使し続ける事例が散見されます。そのこと自体の当否については一律に判断できないものの、相談役・顧問等は、会社法上の機関ではないことから、従前、それに関する情報については、特に開示の対象とはされていませんでした。

しかしながら、そのような開示情報が乏しい相談役・顧問等が会社経営に一定の影響力を行使している状況は透明性を欠くとの批判が強まっていることから、今回、開示制度が導入されるに至りました。

但し、上場会社において、相談役・顧問等に関する情報を記載するか否かは任意であり、上場会社は、たとえ相談役・顧問等を有していたとしても、それに関する情報を記載しないことを選択することもできます。しかしながら、上場会社が合理的理由なく相談役・顧問等に関する情報を記載しない場合、株主から株主総会等においてその理由の説明を求められる可能性があり、また、投資家等が当該上場会社のコーポレート・ガバナンスに対して否定的な評価を与える可能性も否定できません。したがって、今回の開示制度の導入によって、日本のコーポレート・ガバナンスの透明性がより一層確保されることが期待されています。

Finance

改正不特法の施行日決定 平成 29 年 8 月 14 日、不動産特定共同事業法等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令が公布され、同法が平成 29 年 12 月 1 日から施行されることとなりました。同法の詳細については、[2017年6月号](#)をご参照ください。

Labor

厚生労働省がストレスチェック制度の実施状況を公表 平成 29 年 7 月 26 日、厚生労働省は、労働安全衛生法の改正により平成 27 年 12 月に導入されたストレスチェック制度の実施状況を公表しました。これによれば、ストレスチェック制度の実施が法律上義務付けられている事業場（常時 50 人以上の労働者を使用する事業場）のうち、ストレスチェック制度を実施した事業場の割合は約 83%でした。実施状況の公表にあたり、厚生労働省は、ストレスチェック制度の実施徹底を指導する方針を明らかにしています。ストレスチェック制度の概要については、[2015年12月・2016年1月合併号](#)をご参照ください。

General

IR 推進会議が取りまとめ（「観光先進国」の実現に向けて）を公表 [2016年12月・2017年1月合併号](#)にて成立をお伝えした特定複合観光施設区域の整備の推進に関する法律（いわゆるカジノ法）に基づき、今後の特定複合観光施設区域の整備の推進のために講ぜられる施策に係る重要事項について調査審議するため、特定複合観光施設区域整備推進会議（いわゆる IR 推進会議）が設定され、議論が重ねられていたところ、平成 29 年 7 月 31 日、同会議において『取りまとめ～「観光先進国」の実現に向けて～』が了承され、公表されました。「取りまとめ」には、当初の認定区域数の上限を 2、3 件に限定することが示唆されるなど、有益な情報が含まれており、今後策定される「特定複合観光施設区域整備法案」（いわゆる IR 実施法）のベースとなるものです。現時点では、具体的な認定区域の決定プロセスや認定時期等については明言されておりませんが、今後 IR 推進本部が IR 実施法案の大枠をまとめ、パブリックコメントの募集などのプロセスを経て、秋の臨時国会には IR 実施法案が国会に提出される予定ですので、今後の動向が注目されます。